

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden op verzoek van werknemster. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door/bij het niet verlengen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Werknemster heeft geen recht op transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemster werkt sinds 1 oktober 2024 bij werkgeefster als huidtherapeut, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot en met 30 september 2024. Werknemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat werknemster dat verzoekt en werkgeefster daarmee instemt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster niet ernstig verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst met werknemster niet te verlengen. Hoewel duidelijk is dat werknemster er niet op had gerekend dat er een einde zou komen aan haar tijdelijke arbeidsovereenkomst en zij vindt dat zij een 'tweede kans' had moeten krijgen, is de manier waarop werkgeefster met haar heeft gecommuniceerd niet zodanig dat de hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen wordt gehaald. Een werkgever kan op enig moment tot de conclusie komen dat sprake is van een mismatch en dat het om die reden niet wenselijk is de tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen. De vraag of sprake is (geweest) van disfunctioneren, is daarbij niet relevant. Voor een aanzegging dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, is immers geen (geldige en voldragen) opzeggingsgrond en geen nadere onderbouwing nodig. Tot slot is er ook geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen omdat werkgeefster werknemster vanaf 27 maart 2025 niet meer heeft toegelaten tot haar werkzaamheden. Werknemster was op dat moment immers ziek. De bedrijfsarts heeft op 2 juni 2025 geoordeeld dat werknemster nog drie tot zes maanden ziek zal blijven. Bovendien had de gemachtigde van werknemster al op 6 mei 2025 aangekondigd dat werknemster zelf een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou indienen. Omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft werknemster bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen recht op een billijke vergoeding of een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11076

Zaaknummer: 11799515 VZ VERZ 25-5122

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: C. van der Ven en R.P. Gasseling

Wetsartikelen: 7:671c BW